

Profielen onderzocht

*De acceptatie door werkgevers van personen met
bijzondere kenmerken*



Colofon

Het rapport 'Profielen onderzocht, de acceptatie door werkgevers van personen met bijzondere kenmerken' is opgesteld in opdracht van Start Foundation onder verantwoordelijkheid van PimBaa B.V.

Onderzoekers:

Ads Koster

René van Hooren

Jan Olde Loohuis

Auteur:

Ads Koster

Met medewerking van:

AWVN

De Normaalste Zaak

Josette Dijkhuizen

Met Werk

USG Restart

Voor meer informatie en contact:

www.pimbaa.nl

Datum:

7 april 2014

Voorwoord

Er wordt momenteel veel geschreven over de ongelijke kansen op de werkvloer en over de onrustbarende negatieve trend in de verdeling van welvaart, vermogen en inkomen. Het politieke ideaal van een meer inclusieve arbeidsmarkt vraagt meer dan ooit om actie. Werkgevers worden erop aangesproken. Zo moedigt de SER hen aan een grotere rol te gaan spelen in de aanpak van discriminatie op de werkvloer en vaker mensen met een vlekje te accepteren.

Dat werkgevers worden aangesproken is natuurlijk terecht. De sleutel tot succes van een inclusieve arbeidsmarkt ligt bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt, bij de vele duizenden werkgevers van grote, middelgrote en kleine bedrijven. Dat streven is alleen te verwezenlijken als werkgevers bereid zijn hen in dienst te nemen. Maar hoe inclusief zijn bedrijven eigenlijk? En, hebben sectoren als de schoonmaak, de bouw, de gezondheidszorg en het uitzendwezen wel enig idee welke mensen met problematische kenmerken in hun sector werkzaam zijn? Is er een maat beschikbaar die meet hoe groot de bijdrage aan de inclusieve arbeidsmarkt is van de ondernemer die zo'n sollicitant, die bij anderen op een gesloten deur stuit, een kans geeft? Allemaal vragen die vooralsnog om antwoord vragen. Hier komt Start Foundation om de hoek kijken. Start Foundation wil graag door middel van het aanreiken van (meet)instrumenten bijdragen aan de kennis over en het praktisch toepasbaar maken van de beleidsidee van de inclusieve arbeidsmarkt in Nederland. Start Foundation is een bijzondere stichting die zich ten doel heeft gesteld inclusief beleid te ondersteunen met de ontwikkeling van instrumenten, met evidence based evaluatieonderzoek en daarop gebaseerde praktische ondersteuning van inclusieve bedrijven. Een van die acties in dat kader is het opstellen van profielen van de verschillende groepen met problematische kenmerken, zodat duidelijk zichtbaar wordt over welke potentiële werknemers het gaat, in combinatie met het ontwikkelen van een profielenschaal, waarmee de mate van inclusiviteit van een bedrijf gemeten kan worden. Het onderhavige rapport bevat een profielenschaal, die voor dit doel is ontworpen. Ga ermee aan de slag, doe er uw voordeel mee, dan zijn we weer een stap verder op weg naar de participatiemaatschappij, waarin iedereen naar vermogen werkt.

Dr. Els Sol

AIAS Universiteit van Amsterdam

Wetenschappelijk lid adviesraad Start Foundation.

Inhoud

Voorwoord.....	3
Samenvatting	5
1. Inleiding.....	6
2. Vraagstelling en aanpak van het onderzoek.....	7
3. De Profielenschaal.....	8
3.1 Een schaal gebaseerd op gemiddelde scores	8
3.2 Robuustheid van de schaal.....	9
3.3 Zwaartecategorieën	10
4. De bekendheid van werkgevers met profielen	12
4.1 Ervaring met werknemers met een profiel	12
4.2 Ervaring met zwaartecategorieën	13
5. Ervaring en acceptatie; "maakt onbekend onbemind"?	14
5.1 Ervaring en acceptatie in het algemeen.....	14
5.2 Ervaring en acceptatie per profiel	14

Samenvatting

Schaalconstructie

Er is een schaal te construeren die op betrouwbare wijze profielen rangschikt volgens de mate waarin zij door werkgevers worden geaccepteerd. Op grond van deze rangschikking kunnen vier zwaartecategorieën worden onderscheiden. Mensen met een fysieke of chronische aandoening worden relatief makkelijk geaccepteerd en behoren tot de lichtere categorieën, mensen met een criminele –of verslavingsachtergrond behoren tot de zware categorieën.

Robuustheid

De schaal is algemeen toepasbaar. De werkgevers hanteren over het algemeen dezelfde rangorde als het gaat om acceptatie van profielen, ongeacht de sector waartoe zij behoren of de omvang van hun bedrijf.

Bekendheid met profielen

De werkgevers in het onderzoek zijn goed bekend met de aan hen gepresenteerde profielen. Viervijfde van hen heeft werknemers in dienst die voldoen aan een of meer profielen. Vooral grote bedrijven hebben werknemers met een profiel in dienst (gehad). Bij grote bedrijven worden ook relatief vaker mensen uit de zwaardere categorie in dienst genomen.

Acceptatie en bekendheid met profielen

In z'n algemeenheid kan niet gesteld worden dat werkgevers die vaker mensen met een profiel in dienst hebben ook als vanzelf een hogere acceptatiegraad hebben. Dit verband is er wel als wordt ingezoomd op specifieke profielen. In de meeste gevallen is de acceptatie van een profiel significant hoger als de werkgever een werknemer in dienst heeft (gehad) met datzelfde profiel.

1. Inleiding

Werkgevers vinden het in de regel, om wat voor (geldige) reden dan ook, minder aantrekkelijk om mensen met bijzondere kenmerken zoals een fysieke of psychische beperking in dienst te nemen. Zelfs als deze mensen voldoen aan de gestelde functie-eisen. Welke impact heeft dit op de kansen van de betrokkenen om een baan te vinden? Welke kenmerken zijn voor werkgevers moeilijk te accepteren en welke zijn voor hen minder een probleem? Is er misschien een rangorde in de kenmerken aan te brengen als het gaat om de mate waarin deze kenmerken door werkgevers geaccepteerd worden?

Om antwoord te krijgen op deze vragen legde Start Foundation werkgevers, hr managers en personeelsfunctionarissen een lijst van 17 'profielen' voor en vroeg hen naar de kans op werk. Ieder profiel betreft een persoon die wil en kan werken maar met een bijzonder kenmerk, zoals een fysieke handicap, een bijzonder verleden met een gokverslaving of criminele antecedenten. Met de resultaten uit dit onderzoek wil maatschappelijk investeerder Start Foundation meer zicht krijgen op hoe inclusief bedrijven eigenlijk zijn. Een ondernemer die een sollicitant een kans geeft die – vanwege een problematisch kenmerk - door andere werkgevers nauwelijks wordt geaccepteerd levert zo gezien een grotere bijdrage aan de inclusieve arbeidsmarkt dan een bedrijf waar mensen met een relatief lichte problematiek werken.

Het onderzoek werd in 2013 uitgevoerd in de vorm van een online enquête die door 202 mensen correct is ingevuld. In dit rapport presenteren wij de uitkomsten van het onderzoek. Hoofdstuk 2 behandelt kort de vraagstelling en aanpak van het onderzoek. In hoofdstuk 3 beschrijven wij hoe op grond van de enquêteresultaten een Profielenschaal kan worden geconstrueerd. Hoofdstuk 4 gaat in op de bekendheid van de ondervraagde werkgevers met werknemers met de onderscheiden profielen en met regelingen om hen in dienst te nemen en houden. Hoofdstuk 5 tenslotte, gaat in op de vraag "Maakt onbekend onbemind?", hebben werkgevers die een werknemer met een 'moeilijk' profiel in dienst hebben, ook een hogere acceptatie van dit profiel?

2. Vraagstelling en aanpak van het onderzoek

Vraagstelling

Het onderzoek vertrekt vanuit de veronderstelling dat er een rangorde is te maken in scores. Dit hoeft natuurlijk niet per sé zo te zijn: het zou kunnen dat werknemers nauwelijks onderscheid maken en (bepaalde) profielen allemaal dezelfde score geven (één pot nat – gedachte), of juist andersom: dat er zo uiteenlopend wordt gescoord dat er geen eenduidige rangorde is te maken.

Als er een schaal is te construeren op grond van rangorde in de scores dan is het daarnaast de vraag of deze rangorde ook hetzelfde is voor verschillende typen bedrijven. Het zou kunnen dat de scores structureel verschillen naargelang de omvang van de bedrijven of het type sector. In dat geval is een schaal in de praktijk onbruikbaar, omdat deze verschilt per type bedrijf.

Ten slotte kan men zich afvragen of de scoring afhankelijk is van bekendheid van de werkgever met werknemers van onderscheiden profielen. Mocht er sprake zijn van een positief verband dan onderstreept het onderzoek het belang van inclusief werkgeverschap: immers in die gevallen geldt 'onbekend maakt onbemind', of om het positiever te formuleren: 'bekend maakt bemind'.

Kortom, de vraagstelling van het onderzoek is vierledig:

1. Is er een 'Profielenschaal' te construeren die de profielen rangschikt volgens de mate waarin zij door werkgevers worden geaccepteerd.
2. Is een dergelijke 'Profielenschaal' robuust genoeg om in algemene zin toe te kunnen passen?
3. Zijn de respondenten bekend met werknemers met de onderscheiden profielen en met regelingen om hen in dienst te nemen/houden?
4. Is deze bekendheid van invloed op de acceptatiegraad van werkgevers?

Aanpak

In de enquête werden respondenten 17 profielen voorgelegd van mensen die kunnen en willen werken maar wel 'bijzondere kenmerken' hebben zoals een fysieke beperking of een verslavingsachtergrond. De respondenten werden vervolgens gevraagd om door middel van een waardering op een schaal van 0 tot 100 aan te geven in hoeverre zij iemand met het betreffende profiel geschikt achten om binnen de eigen organisatie te werken (indien aan objectieve functie-eisen zijn voldaan).

Het 'referentieprofiel' was iemand die aan alle functie-eisen voldoet en geen bijzondere kenmerken heeft. De waardering van het referentieprofiel werd gesteld op 100.

In de (volstrekt anonieme) enquête werden tevens achtergrondvragen opgenomen om de uitkomsten nader te specificeren naar type bedrijf (grootte, sector) en naar bekendheid met werknemers met de onderscheiden profielen en regels om hen in dienst te nemen/houden.

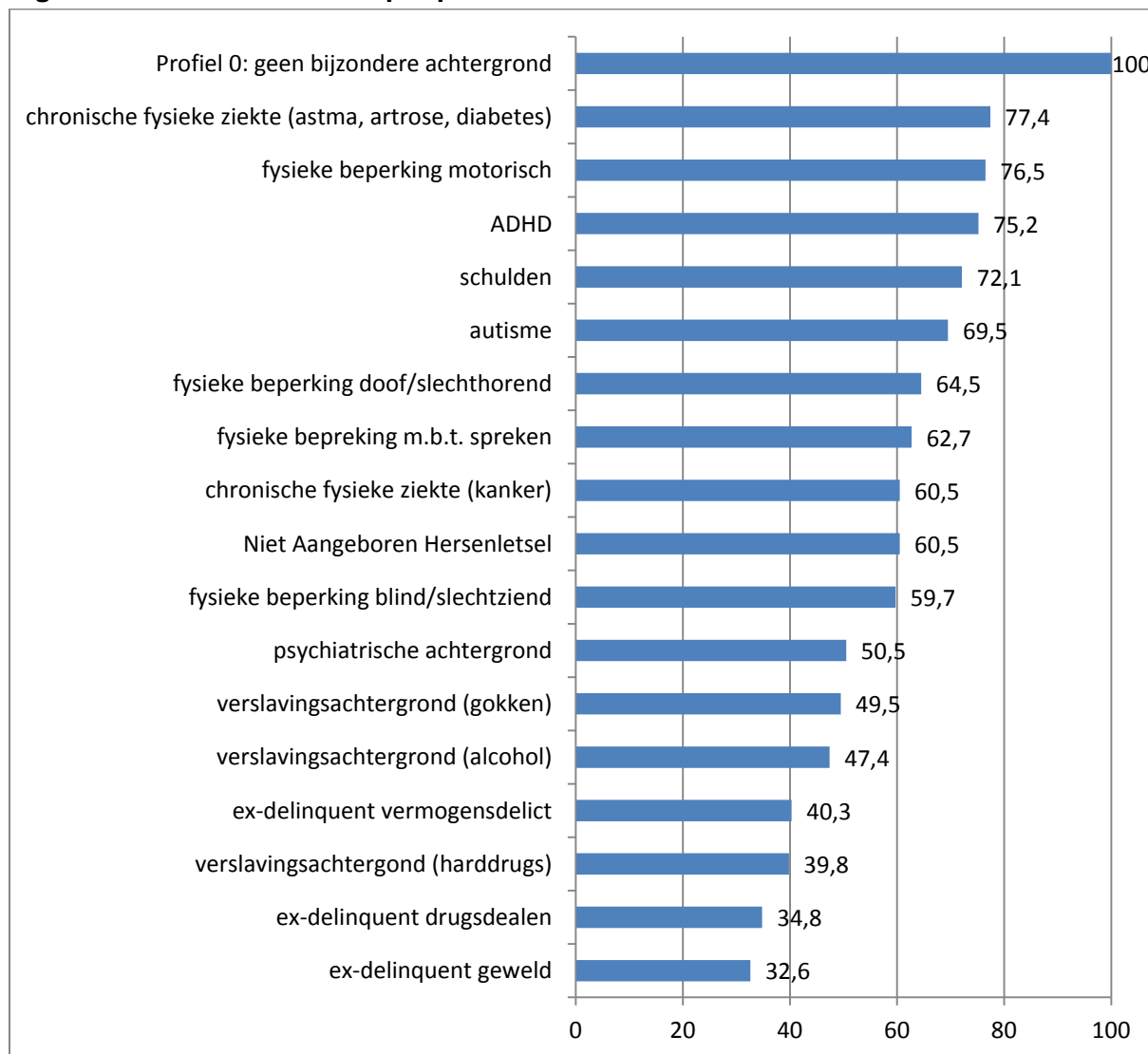
De respondenten werden in de periode juni-oktober 2013 geworven via AWWN, De Normaalste Zaak, Josette Dijkhuizen, Met Werk en USG Restart. In totaal hebben 237 respondenten aan de enquête meegedaan, waarvan er 202 een bruikbare vragenlijst hebben ingevuld.

3. De Profielenschaal

3.1 Een schaal gebaseerd op gemiddelde scores

De respondenten blijken een duidelijke ordening aan te geven in hun acceptatie van de onderscheiden profielen. We hebben een overzicht gemaakt van de gemiddelde scores van de profielen (Figuur 1).

Figuur 1: Gemiddelde score per profiel: de Profielenschaal



De vrees dat de respondenten profielen 'op een hoop gooien' (één pot nat-gedachte) blijkt ongegrond. Er is een gradueel verloop zichtbaar in acceptatie. Ex-delinquenten en verslaafden blijken helemaal onderaan de lijst te staan. Mensen met fysieke aandoening hebben over het algemeen hogere acceptatiescores.

3.2 Robuustheid van de schaal

Normaalverdeling

Een schaal die de rangorde van profielen weergeeft op grond van hun gemiddelde scores moet gecontroleerd worden op normaalverdeling van de scores. Een rangorde veronderstelt immers dat de gemiddelde scores onderling vergelijkbaar zijn en dit is alleen mogelijk als de scores op een gelijke wijze een normaalverdeling volgen.

Om dit nader te onderzoeken wordt (in SPSS) de scheefheid (skewness) en de getoptheid (kurtosis) van de verdeling van de scores berekend. Voor een normale verdeling geldt dat de skewness en de kurtosis van de verdeling de waarde 0 moeten aannemen. In de praktijk zijn deze waarden bij veel verdelingen echter niet exact 0. In de statistiek wordt daarom als vuistregel gehanteerd dat zolang de waarden tussen -1 en +1 liggen, de verdeling bij benadering normaal is.

Tabel 1 laat zien dat de scores bij de meeste profielen bij benadering normaal verdeeld zijn.

Tabel 1 Skewness en kurtosis van de verdeling van de scores op de profielen

Profiel	Skewness	Kurtosis
fysieke beperking motorisch	-1,05	.42
fysieke beperking blind/slechtziend	-.34	-.94
fysieke beperking doof/slechthorend	-.44	-.58
fysieke beperking mbt spreken	-.36	-.73
ex-delinquent vermogensdelict	.27	-.85
ex-delinquent geweld	.71	-.485
ex-delinquent drugs dealen	.56	-.66
ADHD	-.67	-.27
autisme	-.69	.00
psychiatrische achtergrond	-.05	-.60
chronische fysieke ziekte (astma, artrose, diabetes)	-1,21	1.32
chronische fysieke ziekte (kanker)	-.46	-.64
verslavingsachtergrond (gokken)	-.06	-1.09
verslavingsachtergrond (alcohol)	.11	-1.07
verslavingsachtergrond (harddrugs)	.40	-1.01
schulden	-.91	.08
NAH	-.31	-.84

De profielscores bij chronische fysieke ziekte (astma, artrose, diabetes) wijken enigszins af. Ook een paar andere profielscores laten een met name vlakke verdeling zien (kurtosis < -1). De afwijkingen zijn echter klein. Geconcludeerd kan worden dat de scores op de profielen over het algemeen een adequate schaal representeren waarmee de mate van acceptatie door werkgevers lineair kan worden weergegeven. Een reserve betreft wel de

generaliseerbaarheid van de schaal: de scores zijn namelijk ingevuld door 202 werkgevers die qua bedrijfsomvang en sector niet representatief zijn voor alle werkgevers in Nederland.

Ongevoeligheid voor variaties in achtergrondkenmerken

Een tweede kenmerk dat belangrijk is voor de robuustheid van de schaal is de mate waarin de scores stabiel blijven ongeacht variaties in belangrijke achtergrondkenmerken, zoals (in dit geval) de sector en de bedrijfsomvang. Dit kan onderzocht worden door te toetsten of de profielscores significant veranderen als gespecificeerd wordt naar type sector en naar bedrijfsomvang¹. Uit de toetsing blijkt dat de profielscores gemiddeld het zelfde blijven, ongeacht het type sector en ongeacht de omvang van het bedrijf van de respondent. (Tabel 2). Geen van de profielen geeft een significante uitslag.

Tabel 2 Vergelijking profielscores naar sector en bedrijfsomvang

	Sector		Bedrijfsomvang	
	F-waarde	significantie	F-waarde	significantie
chronische ziekte (astma, artrose, diabetes)	1,187	0,32	0,205	0,81
fysieke beperking motorisch	1,179	0,32	0,810	0,45
ADHD	0,940	0,46	0,866	0,42
schulden	1,283	0,27	0,482	0,62
autisme	0,698	0,62	1,101	0,33
fysieke beperking doof/slechthorend	1,398	0,23	1,516	0,22
fysieke beperking spreken	0,916	0,47	0,338	0,71
chronische ziekte (kanker)	2,064	0,07	0,171	0,84
NAH	0,990	0,42	0,812	0,45
fysieke beperking blind/slechtziend	2,107	0,07	2,751	0,07
psychiatrische achtergrond	1,396	0,23	0,942	0,39
verslavingsachtergrond (gokken)	0,078	0,99	0,129	0,88
verslavingsachtergrond (alcohol)	0,594	0,70	0,213	0,81
ex-delinquent vermogensdelict	0,327	0,90	0,045	0,96
verslavingsachtergrond (harddrugs)	0,265	0,93	0,167	0,85
ex-delinquent drugs dealen	0,324	0,90	0,205	0,81
ex-delinquent geweld	0,578	0,72	0,177	0,84

Gepresenteerd worden F-waarden van één-factor-variantieanalyses. Significantie waarden geven de kans aan dat geobserveerde verschillen op toeval berusten. Bij waarden groter dan 5% (0,05) spreken we over 'geen significant verschil'.

3.3 Zwaartecategorieën

Nu eenmaal is vastgesteld dat de Profielenschaal een betrouwbare rangorde weergeeft van 'lichte' naar 'zware' profielen, is een categorisering naar zwaarte een volgende stap. In tabel 3 hebben we onderscheid gemaakt in vier zwaartecategorieën.

Tabel 3 Vier zwaartecategorieën met bijbehorende profielen

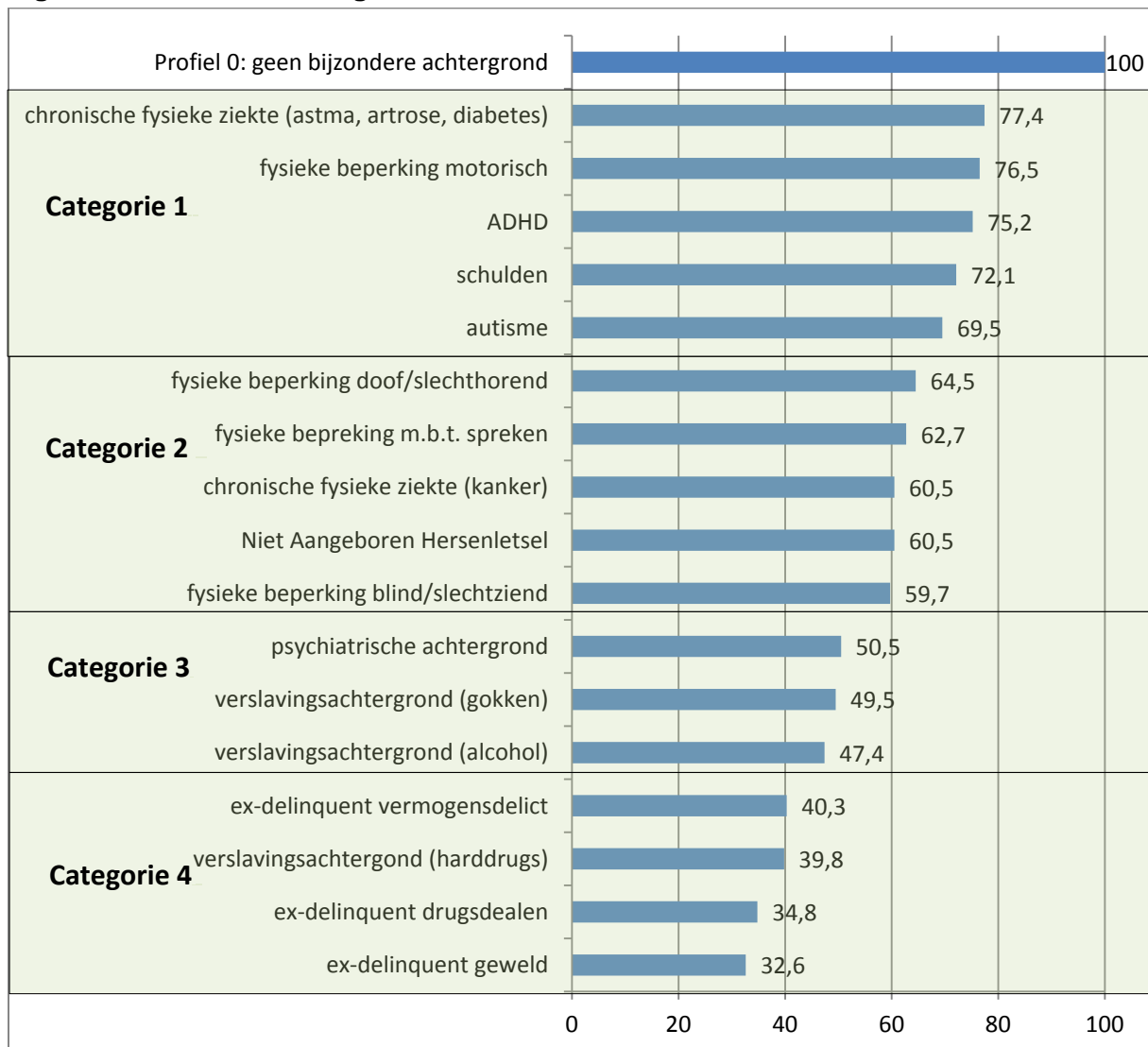
	gem. score	Profielen
cat. 1	74,2	chronische ziekte (astma, artrose, diabetes); fysieke beperking motorisch;

¹ Daarbij is gekeken naar sectoren die in ons onderzoek door meer dan vijf respondenten zijn vertegenwoordigd. Dit zijn de sectoren industrie (n=49), bouwnijverheid (n=9), handel (n=16), zakelijke dienstverlening (n=40) en overige dienstverlening (n=28). De bedrijfsomvang hebben we gecondenseerd in drie categorieën: tot en met 9 personen (n=29), 10 tot en met 99 personen (n=45) en 100 personen of meer (n=96).

		ADHD; schulden; autisme
cat. 2	61,3	fysieke beperking doof/slechthorend; fysieke beperking spreken; chronische ziekte (kanker); NAH; fysieke beperking blind/slechtziend
cat. 3	48,1	psychiatrische achtergrond; verslavingsachtergrond (gokken); verslavingsachtergrond (alcohol)
cat. 4	36,0	ex-delinquent vermogensdelict; verslavingsachtergrond (harddrugs); ex-delinquent drugs dealen; ex-delinquent geweld

Figuur 2 laat zien hoe we tot de vier zwaartecategorieën zijn gekomen.

Figuur 2: Vier zwaartecategorieën



In het vloeiende verloop in profielscores zijn een viertal 'sprongetjes' te zien: tussen 'autisme' en 'fysieke beperking doof/slechthorend' (5 punten verschil), tussen 'fysieke beperking blind/slechtziend' en 'psychiatrische achtergrond' (9,2 punten verschil) tussen 'verslavingsachtergrond (alcohol)' en 'ex-delinquent vermogensdelict' (7,1 punten verschil) en tussen 'verslavingsachtergrond (harddrugs)' en 'ex-delinquent drugs dealen' (5 punten verschil). Deze 'sprongetjes' zijn de grenzen tussen de categorieën. Als uitzondering hebben we de laatste categoriegrens niet gebruikt, maar hebben we de vier laagste profielen in

categorie 4 samengebracht (om te voorkomen dat we twee categorieën krijgen met maar twee profielen).

Ook de vier zwaartecategorieën blijken robuust: er zijn geen significante verschillen in hoe de vier categorieën zijn samengesteld en geordend als gespecificeerd wordt naar type sector of naar omvang van het bedrijf.

4. De bekendheid van werkgevers met profielen

4.1 Ervaring met werknemers met een profiel

Over het algemeen hebben veel van de ondervraagde werkgevers ervaring met een of meer profielen van werknemers. Slechts 14% zegt hier geen ervaring mee te hebben, 34% van de werkgevers is bekend met 1 tot en met 4 verschillende profielen, en meer dan de helft (52%) van de werkgevers is bekend met 5 of meer profielen bij hun werknemers.

Tabel 4 geeft een overzicht van het percentage werkgevers dat bekend is met een bepaald profiel.

Tabel 4 Ervaring van werkgevers met profielen (n=171, geen antwoord=31)

chronische ziekte (astma, artrose, diabetes)	55%
fysieke beperking motorisch	54%
ADHD	45%
schulden	52%
autisme	41%
fysieke beperking doof/slechthorend	42%
fysieke beperking spreken	29%
chronische ziekte (kanker)	42%
NAH	20%
fysieke beperking blind/slechtziend	19%
psychiatrische achtergrond	41%
verslavingsachtergrond (gokken)	19%
verslavingsachtergrond (alcohol)	37%
ex-delinquent vermogensdelict	14%
verslavingsachtergrond (harddrugs)	13%
ex-delinquent drugs dealen	9%
ex-delinquent geweld	11%
is niet bekend met een profiel	14%

Er zijn significante verschillen tussen sectoren als het gaat om bekendheid met profielen (tabel 5). Zo zijn relatief veel werkgevers in de industrie bekend met veel (5 of meer) profielen. Relatief veel werkgevers in de zakelijke dienstverlening zijn met geen enkel profiel bekend.

Tabel 5 laat ook een nogal logisch verband zien tussen de omvang van bedrijven en de bekendheid met profielen: veel kleine bedrijven hebben geen ervaring met werknemers met een bepaald profiel, terwijl grote bedrijven wel meer bekend zijn met meerdere profielen bij werknemers. Vreemd genoeg is er geen significante samenhang tussen bekendheid met regelingen en bekendheid met profielen. Voor de bekendheid met regelingen maakt het dus niet uit of werkgevers wel nog niet met profielen van werknemers te maken hebben (gehad).

Tabel 5 Mate van ervaring met profielen uitgesplitst naar sector

	geen (14%)	1-4 (34%)	5 of meer (52%)	
Sector*				
Industrie (n=49)	4%	22%	74%	100%
Bouwnijverheid (n=9)	11%	33%	56%	100%
Handel (n=16)	6%	38%	56%	100%
Zakelijke dienstverlening (n=39)	20%	44%	36%	100%
Overige dienstverlening (n=28)	14%	46%	39%	100%
Bedrijfsomvang*				
1-9 werknemers (n=29)	52%	34%	14%	100%
10-99 werknemers (n=45)	2%	56%	42%	100%
100 en meer werknemers (n=96)	7%	24%	69%	100%
Bekendheid met regelingen				
Nee, geen enkele (n=25)	24%	44%	32%	100%
Ja, tenminste 1 (n=144)	12%	32%	56%	100%

* Verband is significant bij $p < .05$ (Chi-kwadraat toets).

4.2 Ervaring met zwaartecategorieën

Hoe zwaarder het profiel, des te minder hebben werkgevers werknemers met het betreffend profiel in dienst (gehad): viervijfde van de werkgevers heeft mensen in dienst (gehad) uit de lichtste categorie, terwijl een kwart van de werkgevers mensen in dienst heeft (gehad) uit de zwaarste categorie (tabel 6).

Tabel 6 Ervaring werkgevers met een of meer profielen per zwaarte categorie

cat. 1	81%
cat. 2	71%
cat. 3	56%
cat. 4	24%

Of werkgevers ervaring hebben met werknemers uit zware categorieën is afhankelijk van de omvang van het bedrijf²: hoe groter het bedrijf, des te vaker komt het voor dat er werknemers met een zwaar profiel werken. Grote bedrijven hebben sowieso meer ervaring met werknemers met een profiel, ongeacht de zwaarte van dat profiel (tabel 7).

Tabel 7 Ervaring van werkgevers met zwaartecategorieën uitgesplitst naar bedrijfsomvang

	1-9 werknemers	10-99 werknemers	100 of meer werknemers	Gemiddeld
cat. 1	38%	91%	90%	81%
cat. 2	28%	69%	85%	71%
cat. 3	24%	51%	68%	56%
cat. 4	7%	24%	29%	24%

² Getoetst aan de hand van één-factor-variantieanalyses, waarden zijn voor alle zwaartecategorieën significant als deze zijn uitgesplitst naar bedrijfsomvang (sig. = kleiner of gelijk aan 0,05)

5. Ervaring en acceptatie; “maakt onbekend onbemind”?

5.1 Ervaring en acceptatie in het algemeen

Niet alle werkgevers zijn even 'streng' in hun oordeel als het gaat om (potentiële) werknemers met een afwijkend profiel. Sommige werkgevers zullen sowieso hogere scores toekennen dan andere. Men zou in dat geval kunnen stellen dat zij een hoger 'acceptatieniveau' hebben vergeleken met werkgevers die gemiddeld lagere scores geven. We hebben per werkgever de gemiddelde score berekend over alle scores die de werkgever aan de profielen heeft toegekend. Dit is diens 'gemiddeld niveau van acceptatie'. Als we dit over alle werkgevers middelen komen we op een gemiddeld niveau van acceptatie van 56,9.

Is het algemene acceptatieniveau hoger als werkgevers meer ervaring hebben met de profielen? En hoe ligt dit als naar zwaarte categorieën wordt gekeken? Of hangt een en ander af van de specifieke profielen? Deze vragen staan in dit laatste deel centraal.

In algemene zin blijkt er geen significant verband te zijn tussen de hoogte van het algemene acceptatieniveau en de mate waarin werkgevers ervaring hebben met werknemers met een profiel. Als we echter kijken naar de zwaarte van de profielen dan blijkt er wel een significant verband voor de zwaarste categorie: alleen voor deze werknemers geldt dat meer ervaring met hen gepaard gaat met een hoger algemeen acceptatieniveau (tabel 8).

Tabel 8 **Zijn er verschillen in algemene acceptatieniveaus als werkgevers meer ervaring hebben met specifieke zwaartecategorieën? Significantie per zwaartecategorie.**

	F-waarde	significantie
Niveau cat. 1	0,002	0,97
Niveau cat. 2	0,242	0,62
Niveau cat. 3	0,762	0,38
Niveau cat. 4	6,369	0,01

Gepresenteerd worden F-waarden van één-factor-variantieanalyses. Significantie waarden geven de kans aan dat geobserveerde verschillen op toeval berusten. Bij waarden groter dan 5% spreken we over 'geen significant verschil'.

5.2 Ervaring en acceptatie per profiel

Tot slot is het verband tussen ervaring en acceptatie (profiel score) per individueel profiel bekeken (Tabel 9). De tabel laat zien dat het voor de meeste profielen wel opgaat dat een werkgever een hogere acceptatie heeft als hij een werknemer met een dergelijk profiel in dienst heeft (gehad). In die gevallen 'maakt bekend bemind'. Bij de andere profielen is er weliswaar een hogere profiel score (hogere acceptatie) bij bekendheid met dit profiel maar is dit verschil niet significant.

Tabel 9**Vergelijking profielscores naar ervaring werkgever per profiel**

	Ervaring		Toetsing	
	Nee	Ja	F-waarde	significantie
chronische ziekte (astma, artrose, diabetes)	73,3	79,4	2,742	0,10
fysieke beperking motorisch	72,1	80,8	5,309	0,02
ADHD	69,4	82,9	17,223	0,00
schulden	68,5	73,5	1,143	0,23
autisme	63,6	78,6	15,868	0,00
fysieke beperking doof/slechthorend	60,1	70,9	6,589	0,01
fysieke beperking spreken	59,7	70,5	5,181	0,02
chronische ziekte (kanker)	58,6	60,0	0,103	0,75
NAH	56,4	71,6	7,739	0,01
fysieke beperking blind/slechtziend	56,2	74,8	9,358	0,00
psychiatrische achtergrond	47,4	55,2	3,354	0,07
verslavingsachtergrond (gokken)	47,0	52,9	0,983	0,32
verslavingsachtergrond (alcohol)	46,5	44,6	0,159	0,69
ex-delinquent vermogensdelict	36,6	58,4	10,442	0,00
verslavingsachtergrond (harddrugs)	37,3	44,3	1,001	0,32
ex-delinquent drugs dealen	31,7	53,0	7,289	0,01
ex-delinquent geweld	30,1	47,8	5,898	0,02

Gepresenteerd worden F-waarden van één-factor-variantieanalyses. Significantie waarden geven de kans aan dat geobserveerde verschillen op toeval berusten. Bij waarden groter dan 5% spreken we over 'geen significant verschil'.